



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

おかみさわ通信

発行:おかみさわ社会保険労務士事務所

TEL 0176-58-5885 FAX 0176-51-0603

11

2022

要確認

令和4年分の年末調整は昨年と同じ手順

令和4年も残り数か月となり、社員の所得税に関する年末調整の時期を迎えようとしています。国税庁は、9月の末頃に「年末調整がよくわかるページ（令和4年分）」を開設しています。今年の年末調整においては、昨年からの大きな変更はなく、昨年（令和3年分）の年末調整と同じ手順となります。その手順等については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

.....国税庁の「年末調整がよくわかるページ（令和4年分）」のトップ画面.....

【お知らせ】

- 令和4年分の年末調整は昨年（令和3年分）と同じ手順となります。
- 例年、源泉徴収義務者の方向けに送付していましたが「年末調整のしかた」、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引」及び「源泉徴収税額表」のパンフレット等に代えて、リーフレットを送付しています。
- 源泉徴収簿を用いた年末調整の計算は、「年末調整計算シート」（Excel）をご利用いただくと大変便利です。
→ ダウンロードは[こちら](#)
- 税務署主催の年末調整説明会については、実施しておりません。

源泉徴収義務者
(給与の支払者)の方へ

給与所得者
(従業員)の方へ

年末調整手続の電子化

チャットボットに相談する

詳しい説明（パンフレット）
(年末調整・源泉徴収票)

各種様式・記載例
(年末調整・源泉徴収票)

- ※ 上記の項目部分をクリックすると、該当ページにジャンプします。
- ※ PDFファイルが開けない、印刷できないなどの場合は[こちら](#)をご覧ください

国税庁のHP内にある「年末調整がよくわかるページ」でも手順を確認できます



★年末調整について、不明な点がでてきましたら、気軽にお問い合わせください。

調査結果

「産後パパ育休の創設」等への中小企業の対応状況は？（日商の調査）

日本商工会議所から「女性、外国人材の活躍に関する調査」の集計結果が公表されました。この調査は、全国の中小企業を対象として、令和4年7月19日～8月10日に実施されたものです（回答があった2,880社の結果を集計）。さまざまな調査が行われていますが、女性の活躍推進について、次の調査結果が注目されています。今夏あたりの状況ですが、ポイントを紹介しておきます。

（次ページへ続く）

- 令和4年4月より段階的に施行している「改正育児・介護休業法」のうち、同年10月施行の「産後パパ育休の創設」等への対応状況について、「既に対応は完了している（社内規定の整備、従業員への周知・啓発等）」もしくは「対応の目途がついている」と回答した企業の割合は49.1%にとどまる。



- 規模の小さい企業では「対応できていない」「内容も把握していない」と回答する割合が多い。

★「改正育児・介護休業法」は、社内規定（就業規則〔育児・介護休業規程〕など）の整備が必要となります。未対応となっている場合は、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 少し深掘りしてみます⑤

令和4年10月から、新たに「特定適用事業所」となった事業所（従業員数101人以上）では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する方も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・ 月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）
- ・ 学生でない
- （勤務期間の要件は、通常の労働者と同様の要件を適用）

今回は、「勤務期間の要件」を取り上げます。

.....更なる適用拡大の具体的内容⑤／勤務期間の要件.....

- 勤務期間（使用期間）の要件について、改正前後の取り扱いを確認しておきましょう。

改正前

短時間労働者：継続して1年以上使用されることが見込まれない者は適用除外

→継続して1年以上使用されることが見込まれる場合は要件に該当

通常の労働者：2か月以内の期間を定めて使用される者は適用除外

→ただし、契約更新などでその定めた期間を超えた場合は、その超えたときから適用

改正後

短時間労働者・通常の労働者に共通：

2か月以内で定めた期間（1か月、2か月など）を超えて使用されることが見込まれない者は適用除外

→その定めた期間を超えて使用されることが見込まれる場合（2か月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合）は、当初から適用

- 2か月以内の雇用契約が「更新されることが見込まれる場合」とは、次のいずれかのような場合が該当します。

- ① 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- ② 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき使用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて使用された実績がある場合

★特に短時間労働者については、勤務期間（使用期間）の要件が大きく変わります。たとえ有期雇用であっても、できる限り健康保険・厚生年金保険を適用しようとする見直しが行われましたので、注意しましょう。今回の適用拡大などに関して、不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

**お仕事
カレンダー
11月**

11/10 ● 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

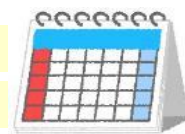
11/15 ● 所得税予定納税額の減額申請期限（第2期分のみ）

11/30 ● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 9月決算法人の確定申告と納税・2023年3月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

● 所得税予定納税額の納付（第2期分）



◆あとなぎ◆ 10月から、今年度の高校生・大学生・専門学生を対象とした「労働条件セミナー」が始まり、先日は、北海道の江差高校に行ってきました。正しい知識を持つだけでなく、困ったときに、自分一人で抱え込まず、誰かを頼ってほしいというメッセージを伝えることも大事にしています。今年度もたくさんの学生さんに情報をお渡しできるように頑張ります！